

第四章 研究結果分析

本章根據研究目的及研究問題，將問卷調查蒐集所得之資料進行統計分析，以瞭解高中職圖書館主任參與合作組織之行為意向影響因素。內容共分為四節，第一節為基本資料分析；第二節為各信念架構及各構面的描述性統計分析；第三節為態度、主觀規範、知覺行為控制對行為意向之相關性及解釋力分析；第四節為背景變項對各構面之差異性分析。

第一節 基本資料分析

有關研究對象的基本背景資料，以次數分配及百分比(%)等統計方法，就性別、年齡、在圖書館工作的年資、學歷、專業知能、參與合作組織經驗、學校類型、學校所在縣市等八個背景變項進行分析並簡述其結果：

一、性別

在全體填答者 256 人中，男性共計 144 人，占全體填答者之 56.3%；女性共計 112 人，占 43.8%，如表 4.1 性別次數分配表顯示。

表 4.1

性別次數分配表

項目	分組	人數	百分比(%)	實填人數
性別	男	144	56.3	256
	女	112	43.8	

二、年齡

在 255 位填答者中，年齡分布以 41~50 歲者共 108 人最多，占全體填答者之 42.4%；其次為 51~60 歲者共 81 人，占 31.8%；31~40 歲者共 55 人，占 21.6%；30 歲以下者 8 人占 3.1%；61 歲以上者 3 人，占 1.2%。如表 4.2 年齡次數分配表所示，居主管職務者年齡以中壯年為最多，顯示具有相當人生歷練、多年工作經歷為管理職位之適任資歷之一。

表 4.2
年齡次數分配表

項目	分組	人數	百分比(%)	實填人數
年齡	30 歲以下	8	3.1	255
	31~40 歲	55	21.6	
	41~50 歲	108	42.4	
	51~60 歲	81	31.8	
	61 歲以上	3	1.2	

三、在圖書館工作的年資

在 255 位填答者中，在圖書館工作年資未滿 2 年者 82 人，占全體填答者之 32.2% 為最多；其次為 3~5 年者共 75 人，占 29.4%；6~8 年者共 36 人，占 14.1%；9~11 年者共 24 人，占 9.4%；12 年以上者共 38 人，占 14.9%。如表 4.3 在圖書館工作年資次數分配表顯示，未滿 2 年者幾占全體填答者的三分之一。若以工作年資 5 年以下者來看約占 61.6%，在其職位任職 6 年以上者約 4 成。此結果顯示圖書館主

任職務不易固定久任，與黃文棟(2002a)在宜蘭區館際合作時所遇到的人事更易困境相符合。

表 4.3
在圖書館工作年資次數分配表

項目	分組	人數	百分比(%)	實填人數
在圖書館工作年資	未滿 2 年	82	32.2	255
	3~5 年	75	29.4	
	6~8 年	36	14.1	
	9~11 年	24	9.4	
	12 年以上	38	14.9	

四、學歷

由表 4.4 學歷次數分配表顯示，在 253 位填答者中，圖書館主任之學歷以大學和碩士最多，大學學歷 136 人，占全體填答者之 53.8%；碩士學歷 112 人，占 44.3%；博士 1 人；其他則為高中職及專科學歷者共 4 人。填答者具有大專、碩士學歷者約各半，顯示教育程度分布皆高，無明顯落差。

表 4.4
學歷次數分配表

項目	分組	人數	百分比(%)	實填人數
學歷	大學	136	53.8	253
	碩士	112	44.3	
	博士	1	4	
	其他	4	1.6	

五、圖書館專業知能

在高中及職校圖書館專業人員資格中共列有五項圖書館專業知能。256 位受訪者中，不具備任何專業知能者有 82 人，具有其中任一項專業知能者有 174 人，表示 68%的填答者具有專業知能，對於圖書資訊學概念及圖書館經營具有專業知識背景，而 32%的填答者尚未具有圖書館專業知能資格之取得。表 4.5 圖書館專業知能次數分配表顯示專業知能取得情況，其中比例最高者為「曾修習圖書館專門科目二十學分」138 人，其次是具有「國內外大學校院圖書館本科系、所或相關學系、所畢業」資格有 42 人。顯示高中職圖書館主任普遍以學校教育或進修教育為取得圖書館專業知能之主要管道。

表 4.5
圖書館專業知能次數分配表

圖書館專業知能項目	勾選 次數	勾選次數與總勾 選次數比(%)	勾選次數與樣本 總人數比(%)
曾修習圖書館專門科目二十學分以上	138	67.6	78.0
中等學校合格教師資格並持有圖書館 科加科登記證明	16	7.8	9.0
圖書資訊管理類科（含圖書館類科） 公務人員考試及格並取得任用資格	1	0.5	0.6
國內外大學校院圖書館本科系、所或 相關學系、所畢業	42	20.6	23.7
國內外大學畢業，並有圖書館專門學 科論著經公開出版及曾任公立或經主 管教育行政機關許可設立之私立圖書 館三年以上之專業工作經驗	7	3.4	4.0
總計	204	100.0	115.3

註：N=256

六、參與經驗

在全體填答者 253 人中，從未參與圖書館合作組織者略多，共 146 人，占全體填答者之 57.7%；曾經參與或正在參與合作組織者有 107 人，占 42.3%，如表 4.6 參與合作組織經驗次數分配表所示。根據 107 位具有經驗者所填寫的合作組織名稱加以統計後，顯示參與的合作組織類型以高中職社區化政策下所形成的館際合作組織比例最高，其中共有 58 位參與；次高者為台灣學校圖書館館員學會 28 人。

表 4.6
參與合作組織經驗次數分配表

項目	分組	人數	百分比(%)	實填人數
是否曾參與過	是	107	42.3	253
圖書館合作組織	否	146	57.7	

七、學校類型

在 254 位填答者中，有 111 人其任職學校為公立高中，占全體填答者之 43.7%；私立高中 58 所，占 22.8%；公立高職也是 58 所，占 22.8%；私立高職 27 所，占 10.6%；如表 4.7 學校類型次數分配表顯示，公立高職的回收百分比最高，占該類型總校數的 63%，公立高中 61.6%次之。以高中和高職的類型來看，高職 54.1%幾乎相同於高中 52.8%。以公私立類型來看，公立高中職回收率占六成，高於私立學校的四成，私立學校回收率明顯低於公立學校。究其原因，推論與杜修文(2000，頁 171)研究中所提私立學校發展呈二極化和黃瑞秋

(2001, 頁 101)的研究顯示私立學校圖書館組織明顯比公立不健全有關。公立學校體制較私立學校完善，因此其圖書館人員設置或制度機能也較完備，使得本研究調查的回收率上有較高的回覆。

表 4.7
學校類型次數分配表

項目	類型	回填人數	受訪百分比(%)	96 學年總校數	回收百分比(%)	實填人數
學校 類型	公立高中	111	43.7	180	61.6	254
	私立高中	58	22.8	140	41.4	
	公立高職	58	22.8	92	63.0	
	私立高職	27	10.6	65	41.5	
	公立	169	66.5	272	62.1	
	私立	85	33.4	205	41.4	
	高中	169	66.5	320	52.8	
	高職	85	33.4	157	54.1	

八、學校所在縣市

由表 4.8 學校所在縣市次數分配表顯示，在全體填答者共 256 人，回填人數以台北市學校 38 人最多，主要由於台北市人口較多，故學校數也較多、回收比率較高。以各縣市學校回收比率來看，宜蘭縣回收率有 81.8%最高，嘉義市 73.3%第二高，南投縣 69.2%為第三，顯示都市化高或都市化低的縣市在回收率上差異不大。

表 4.8

學校所在縣市次數分配表

類型	回填人數	受訪百分比 (%)	總校數	回收百分比 (%)
台北市	38	14.8	68	55.8
台北縣	25	9.8	53	47.1
宜蘭縣	9	3.5	11	81.8
基隆市	4	1.6	11	36.3
桃園縣	13	5.1	29	44.8
新竹市	9	3.5	12	75
新竹縣	2	0.8	9	22.2
苗栗縣	9	3.5	16	56.2
台中縣	14	5.5	27	51.8
台中市	12	4.7	18	66.6
南投縣	9	3.5	13	69.2
彰化縣	13	5.1	20	65
雲林縣	9	3.5	20	45
嘉義縣	4	1.6	9	44.4
嘉義市	11	4.3	15	73.3
台南縣	16	6.3	29	55.1
台南市	9	3.5	19	47.3
高雄縣	12	4.7	22	54.5
高雄市	13	5.1	30	43.3
屏東縣	11	4.3	19	57.8
花蓮縣	6	2.3	13	46.1
台東縣	6	2.3	9	66.6
澎湖縣	1	0.4	2	50
金門縣	1	0.4	2	50
連江縣	0	0	1	0

註：N=256

從 256 位填答者調查資料中顯示，我國高中職圖書館主任年齡以中壯年為多數；在圖書館工作年資六成未滿五年、四成滿六年以上；教育程度高，幾乎都具有大專以上學歷；174 位 (68%) 具有圖書館專業知能；107 位 (42.3%) 有參與圖書館合作組織之經驗。本次調查的回收率公立學校 169 所(62.1%)高於私立學校 85 所(41.4%)。

第二節 各信念架構及各構面之描述性分析

我國高中職圖書館主任對參與圖書館合作組織之行爲信念架構、態度、主觀規範架構、主觀規範、行爲控制信念架構、知覺行爲控制及行爲意向等項目，依據問卷調查填寫結果於本節中將以描述性統計進行分析，以次數分配、百分比、平均數、標準差顯示其填答分布情形。

一、行爲結果信念架構

行爲信念架構由行爲信念(b_i)及結果評價(e_i)組成。其描述性統計分別敘述如下：

(一)行爲信念描述性分析

行爲信念係指參與合作組織後有可能發生的各種結果，填答者認爲其發生的可能性高低即代表信念強度的高低，其回答情形如表 4.9 顯示，七項行爲結果發生的可能性以傾向「可能」最多，其次是「非常可能」，表示高中職圖書館主任認爲參與合作組織後會得到這些結果的可能性頗高。其中「能使我獲得經驗交流與成長」得分最高(平均

數 4.2)，其次是「能提升圖書館的功能與發展」(平均數 4.13)，第三為「能使本館得到資源分享的效益」(平均數 4.0)。文獻中指出我國高中職圖書館主任經常藉由正式或非正式的場合與其他圖書館主任交換經營心得或推廣方式，如輔導團訪視、圖書館主任會議、進修研習以及各校間的互相參訪等，因此藉由經驗的交流讓主任及圖書館都能有所成長，是最具效益也最可能發生的信念。此外，高中職社區化促使各區域學校形成館際互借聯盟，是可行性極高的合作方式，更有部份高中職參與鄰近大專校院的館際互借合作計畫，可見資源共享的理念已形成共識並且普遍被推動。而平均數最低為「各校可分工合作進行大型的計畫」平均數 3.78，低於二項負面信念「增加人力負擔」(平均數 3.94)、「增加工作時間」(平均數 3.94)，表示各校要分工合作進行大型合作計畫其實現困難度較高，要得到此結果除了要有一可行的計畫案之外，還要有各校的人力參與，同時又要能使各校受益，除了「跨校網路讀書會」以外，我國高中職圖書館目前仍未有其他大型的合作計畫出現。但假如一旦有這樣的計畫案出現且各校能適當的分工，仍有七成的圖書館主任是認為「非常可能」(16.4%)和「可能」(53.9%)發生。

表 4.9

行為信念次數分配表

內容	非常 可能	可能	普通	不可能	非常 不可能	平均數 (排序)	標 準 差
能使我獲得經驗交流與成長	79 (31.0%)	152 (59.6%)	20 (7.8%)	4 (1.6%)	0 (0%)	4.2 (1)	0.64
能使本館得到資源分享的效益	62 (24.3%)	149 (58.4%)	29 (11.4%)	12 (4.7%)	3 (1.2%)	4.00 (3)	0.81
各校可分工合作進行大型的計畫	42 (16.4%)	138 (53.9%)	54 (21.1%)	21 (8.2%)	1 (0.4%)	3.78 (6)	0.83
能使師生得到更佳的服務	51 (19.9%)	138 (53.9%)	53 (20.7%)	12 (4.7%)	2 (0.8%)	3.88 (5)	0.81
參與合作組織事務增加人力負擔	66 (25.8%)	126 (49.2%)	48 (18.8%)	14 (5.5%)	2 (0.8%)	3.94 (4)	0.86
參與合作組織事務增加工作時間	59 (23%)	138 (53.9%)	44 (17.2%)	15 (5.9%)	0 (0%)	3.94 (4)	0.80
能提升圖書館的功能與發展	79 (30.9%)	140 (54.7%)	27 (10.5%)	10 (3.9%)	0 (0%)	4.13 (2)	0.75

註：行為信念計分方式為+5~-1

N=256

(二)結果評價描述性分析

結果評價係指對於行為信念所抱持的正負面評價，對於參與合作組織的結果填答者認為正面或負面的評價高低如表 4.10 所示。七項行為結果中，「能使我獲得經驗交流與成長」得分最高(平均數 1.14)，其次是「能提升圖書館的功能與發展」(平均數 1.05)，第三為「能使本館得到資源分享的效益」(平均數 0.98)。前三項評價最高者次序與

行為信念相同，顯示愈可能產生的結果也是愈被正面肯定的需求，換言之，越被積極肯定的需求其被推動實現的機率或意願也會較高，因此二者呈現相同的排序。其中「增加人力負擔」、「增加工作時間」平均數皆為 0.11 評價最低，表示部份受訪者認為此二項因素具有負面影響力。

表 4.10
結果評價次數分配表

內容	非常好	很好	沒意見	不好	非常不好	平均數 (排序)	標準差
能使我獲得經驗 交流與成長	67 (26.2%)	161 (62.9%)	24 (9.4%)	4 (1.6%)	0 (0%)	1.14 (1)	0.63
能使本館得到資 源分享的效益	51 (19.9%)	161 (62.9%)	34 (13.3%)	9 (3.5%)	1 (0.4%)	0.98 (3)	0.71
各校可分工合作 進行大型的計畫	36 (14.1%)	124 (48.4%)	79 (30.9%)	14 (5.5%)	3 (1.2%)	0.69 (5)	0.82
能使師生得到更 佳的服務	50 (19.5%)	144 (56.3%)	53 (20.7%)	7 (2.7%)	2 (0.8%)	0.91 (4)	0.76
參與合作組織事 務增加人力負擔	22 (8.7%)	63 (24.8%)	98 (38.6%)	62 (24.4%)	9 (3.5%)	0.11 (6)	0.99
參與合作組織事 務增加工作時間	18 (7.1%)	75 (29.5%)	88 (34.6%)	64 (25.2%)	9 (3.5%)	0.11 (6)	0.98
能提升圖書館的 功能與發展	58 (22.7%)	163 (63.7%)	28 (10.9%)	5 (2.0%)	2 (0.8%)	1.05 (2)	0.70

註：結果評價計分方式為+2~-2，+2~+1 表示正向，0 表示中立，-1~-2 表示負向
N=256

行為信念與結果評價二者相乘所得之值可表示該信念的正向或

負向影響力高低，愈可能發生且評價越好的行為信念，其正向影響力愈高；反之，越可能發生且評價愈低的行為信念，其負向影響力愈高。由上述二組得分結果顯示，「獲得經驗交流與成長」、「能提升圖書館的功能與發展」、「得到資源分享的效益」是圖書館主任對參與合作組織最期望獲得的結果，希望能藉此提升人員的經營能力進而發揮圖書館功能，並藉由資源共享彌補目前人力、經費及館藏不足的現況。而合作組織運作必須要有部份人員承擔工作事務，協調溝通、規劃不周或勞逸不均往往造成人力及工作時間負擔，使人望之卻步，是相乘後得分最低的二項，顯示其為參與合作組織的重要阻礙因素之一，此結果與莊玫欣(2004)、藍秋霞(2006)、Kelly(1992)、Zimmerman(1992)、Lynch(1981)、Sorensen(1980)所述及之人力不足、耗費時間精力等問題相符。

二、主觀規範信念架構

主觀規範信念架構由規範信念(n_i)及依從動機(m_i)組成。其描述性統計分別敘述如下：

(一)規範信念描述性分析

在計劃行為理論(TPB)中，具有影響力的他人或團體表示贊同或反對的程度稱之為規範信念。對圖書館主任進行合作組織之決策具有影響力的八項他人或團體中，256 位受訪者中 76.1%認為「校長」會贊同參與，其平均數為 0.87 排名第一，其次為「主管教育行政機關」(平均數 0.86)及「圖書館委員會」(平均數 0.66)。此三者都是圖書館主

任的上級隸屬關係，有 72.2%的受訪者認為主管教育行政機關會表示贊同，與教育部推動高中職社區化，明列圖書館館際合作為推行項目之一，政策上認同各校合作與此調查結果一致。圖書館委員會是圖書館各項事務的研討諮詢對象，由校長、相關單位主管、各學科教學研究委員會召集人組成，有 64%以上的受訪者認為會持贊同意見。得分最低的是「校內其他單位」，有 55%的主任認為沒意見、2.7%持反對，可能因校內其他單位涉及人員龐雜，溝通協調不易，處理合作組織事務或舉辦相關活動常需勞煩動員其他處室人員，要得到校內各個單位的贊同難度較高。由表 4.11 所示，整體而言，在這八項他人或團體中，被認為會持反對意見者比例較低，持「贊成」或「沒意見」者居多，表示大部份的他人或團體持中等程度的贊同意見。

表 4.11
規範信念次數分配表

內容	非常贊成	贊成	沒意見	反對	非常反對	平均數 (排序)	標準差
校長	36 (14.1%)	158 (62.0%)	56 (22.0%)	3 (1.2%)	2 (0.8%)	0.87 (1)	0.68
校內其他單位	14 (5.5%)	93 (36.3%)	142 (55.5%)	6 (2.3%)	1 (0.4%)	0.44 (8)	0.65
合作館	18 (7.1%)	137 (54.4%)	90 (35.7%)	5 (2.0%)	2 (0.8%)	0.65 (5)	0.68
校內師生	16 (6.3%)	131 (51.2%)	104 (40.6%)	5 (2.0%)	0 (0%)	0.62 (6)	0.63
本館館員	14 (5.5%)	128 (50.2%)	82 (32.2%)	28 (11.0%)	3 (1.2%)	0.48 (7)	0.81

表 4.11(續)

內容	非常 贊成	贊成	沒意見	反對	非常 反對	平均數 (排序)	標準差
圖書館委員會	18 (7.1%)	145 (56.9%)	87 (34.1%)	3 (1.2%)	2 (0.8%)	0.68 (3)	0.66
校外專業人士 或團體	30 (11.9%)	111 (44.0%)	110 (43.7%)	0 (0%)	1 (0.4%)	0.67 (4)	0.70
主管教育 行政機關	36 (14.3%)	146 (57.9%)	69 (27.4%)	1 (0.4%)	0 (0%)	0.86 (2)	0.64

註：規範信念計分方式為+2~-2，+2~+1 表示正向，0 表示中立，-1~-2 表示負向
N=256

(二)依從動機描述性分析

參考具有影響力的他人或團體之看法成爲決策依據的程度稱之爲依從動機。由表 4.12 所示，在這八項他人或團體中，成爲決策依據的程度以「可能」比例最高，顯示這八個他人或團體項皆有可能成爲圖書館主任決策的參考依據。其中，受訪者進行合作組織決策時最願意聽從的參考對象爲校長(平均數 4.30)，其次是「圖書館委員會」(平均數 3.98)及「主管教育行政機關」(平均數 3.98)。前三項與主觀規範排名相似，圖書館爲此三者的下屬單位，在行政上依從上級長官或單位之意見實屬行政倫理，其中又以校長爲最重要的影響者，此結果與實際情況相符。依從意願得分最低者爲「校外專業人士或團體」(平均數 3.47)，顯示圖書館主任進行參與合作組織的決定時，屬於校內上級的個人或團體的意見是主要參考依據，校外人士或團體雖具有輔導或諮詢性質，但不具行政約束力，或許校外人士並不完全了解學校的行政環境，因此其建議或看法會成爲主要參考依據的意願低於其他七項個

人或團體。

表 4.12
依從動機次數分配表

內容	非常 可能	可能	普通	不可能	非常 不可能	平均數 (排序)	標準差
校長	109 (42.7%)	118 (46.3%)	25 (9.8%)	2 (0.8%)	1 (0.4%)	4.30 (1)	0.71
校內其他單位	22 (8.6%)	121 (47.3%)	91 (35.5%)	21 (8.2%)	1 (0.4%)	3.55 (7)	0.78
合作館	37 (14.6%)	138 (54.3%)	67 (26.4%)	11 (4.3%)	1 (0.4%)	3.78 (6)	0.76
校內師生	47 (18.4%)	142 (55.7%)	55 (21.6%)	9 (3.5%)	2 (0.8%)	3.87 (5)	0.77
本館館員	47 (18.4%)	146 (57.3%)	54 (21.2%)	6 (2.4%)	2 (0.8%)	3.90 (4)	0.74
圖書館委員會	53 (20.8%)	149 (58.4%)	48 (18.8%)	4 (1.6%)	1 (0.4%)	3.98 (2)	0.70
校外專業人士 或團體	17 (6.6%)	114 (44.5%)	102 (39.8%)	18 (7.0%)	5 (2.0%)	3.47 (8)	0.80
主管教育 行政機關	66 (25.8%)	120 (46.9%)	61 (23.8%)	8 (3.1%)	1 (0.4%)	3.95 (3)	0.81

註：依從動機計分方式為+5~-1

N=256

規範信念與依從動機二者相乘所得表示具有規範力的他人團體愈贊同、同時圖書館主任愈願意依從，那麼該項主觀規範的正向影響力愈高；反之，具有規範力的他人團體愈反對且圖書館主任依從願意愈高，那麼該項主觀規範的負向影響力就愈強。上述二組相乘後顯示

「校長」正向影響力最高，其次為「主管教育行政機關」及「圖書館委員會」，而「校內其他單位」影響力最低。由規範信念得分中顯示，八項具有影響力的他人或團體平均數得分介於 0.87~0.44 之間，皆為中度正向贊同；依從動機整體平均數則介於 4.30~3.47 之間，其中「非常可能」和「可能」共約占有五成以上，顯示這八項參考團體成為決策依據的可能性為中度可能。

三、控制信念架構

經由第一次開放性問卷所得資料整理後，共列有 11 項圖書館主任在參與合作組織決策時所考量的情況與因素，這些皆為合作組織本身所具備的條件與性質。因此在合作組織具備該條件或該因素的前提下，是否會促進或妨礙圖書館主任做出參與的決策即為外在控制因素的影響力。

(一)控制信念描述性分析

整體控制信念題組中，勾選「非常不重要」者比率接近 0%，表示「重要」、「非常重要」共有八成以上，表示這 11 項條件或因素，皆各有其重要性。以平均數而言，「合作組織的目標是否符合師生需求」得分最高(平均數 4.44)；第二是「合作組織是否具有完善可行的合作方案」(平均數 4.36)；第三是「合作成員的理念相同及互動性」(平均數 4.29)；第四是「合作組織是否提供成長與學習的機制」(平均數 4.27)。而「承擔合作組織事務是否會增加工作負擔」、「合作館是否積極邀請加入」得分最低，平均數各為 4.05，如表 4.13 所示。由於各

校的狀況不同，對於合作組織的期望也有因人而異，其中以師生的需求為參與合作組織的考量被受訪者認為極具重要性，此結果與組織理論相符合，個人與個人之間會為了達到共同的目標而聚集。此外，Fitzgibbons(2000)曾提出成員各自不同的想法是合作的心理障礙，與調查結果「合作成員的理念相同及互動性」得分第三高相符，顯示出成員間想法及目標是否一致的重要性。而目標須藉由計畫來執行，計畫是否完善可行與目標能否實現實為一體兩面，在此調查中「合作組織的目標是否符合師生需求」、「合作組織是否具有完善可行的合作方案」得分最高，顯示其為普遍受到重視的重要因素。

表 4.13
控制信念次數分配表

內容	非常 重要	重要	沒意見	不重要	非常 不重要	平均數 (排序)	標準差
合作組織是否具有完善可行的合作方案	108 (42.2%)	133 (52.0%)	15 (5.9%)	0 (0%)	0 (0%)	4.36 (2)	0.59
承擔合作組織事務是否會增加工作負擔	66 (25.8%)	145 (56.6%)	38 (14.8%)	7 (2.7%)	0 (0%)	4.05 (10)	0.72
合作成員的理念相同及互動性	88 (34.4%)	154 (60.2%)	14 (5.5%)	0 (0%)	0 (0%)	4.29 (3)	0.56
合作組織的目標是否符合師生需求	122 (47.7%)	125 (48.8%)	9 (3.5%)	0 (0%)	0 (0%)	4.44 (1)	0.56
校內相關單位及主管(校長、主任等)的配合意願	86 (33.6%)	139 (54.3%)	27 (10.5%)	4 (1.6%)	0 (0%)	4.20 (7)	0.68
合作組織是否提供成長與學習的機制	89 (34.8%)	149 (58.2%)	16 (6.3%)	2 (0.8%)	0 (0%)	4.27 (4)	0.61

表 4.13(續)

內容	非常 重要	重要	沒意見	不重要	非常 不重要	平均數 (排序)	標準差
合作館之間的交通、距離遠近	100 (39.1%)	121 (47.3%)	29 (11.3%)	6 (2.3%)	0 (0%)	4.23 (5)	0.74
合作館是否積極邀請加入	61 (23.9%)	149 (58.4%)	42 (16.5%)	3 (1.2%)	0 (0%)	4.05 (10)	0.67
透過參與合作組織能否得到經費或資源補助	105 (41%)	97 (37.9%)	45 (17.6%)	9 (3.5%)	0 (0%)	4.16 (9)	0.84
主管教育行政機關是否支持	94 (36.7%)	127 (49.6%)	31 (12.1%)	3 (1.2%)	1 (0.4%)	4.21 (6)	0.73
參與合作組織是否需付會費或活動經費	94 (36.7%)	124 (48.4%)	29 (11.3%)	8 (3.1%)	1 (0.4%)	4.18 (8)	0.78

註：控制信念計分方式為+5~-1

N=256

(二)影響強度描述性分析

在合作組織具備某一項因素的條件或狀況下，圖書館主任是否會考慮參與合作組織，其促進或妨礙程度即為影響強度。由表 4.14 顯示，勾選「不可能」、「非常不可能」者比例均低，勾選「可能」、「非常可能者」者為多數，其中促進力最高的為「合作組織具有完善可行的合作方案」平均數為 4.27，其次為「合作組織的目標符合師生需求」平均數為 4.24、第三為「透過參與合作組織能得到經費或資源補助」(平均數 4.20)。前二項與控制信念排名相似，而第三項「透過參與合作組織能得到經費或資源補助」顯示高中職圖書館發展受限於經費不足，若能夠藉由參與合作組織、策略合作方案或以結盟方式得到資源與補助，則 50.4%的受訪者表示「可能」、35.3%表示「非常可能」參與合

作組織，此結果與曾雪娥(1997)和莊玫欣(2004)所見略同，許多高中職圖書館不僅無款項可購置多媒體館藏或數位資源，許多老舊硬體設備也無經費可汰換。得分最低者為「承擔合作組織事務增加工作負擔」(平均數 3.60)，顯示部分受訪者在意參與合作組織所得到的負面結果，如人力負擔、勞務分配不均、工作量不勝負荷或開會往來、溝通協調耗時費力等，這些負面影響因素皆會妨礙參與意願。

表 4.14
影響強度次數分配表

內容	非常可能	可能	普通	不可能	非常不可能	平均數 (排序)	標準差
合作組織具有完善可行的合作方案	89 (34.8%)	150 (58.6%)	14 (5.5%)	3 (1.2%)	0 (0%)	4.27 (1)	0.61
承擔合作組織事務增加工作負擔	29 (11.3%)	127 (49.6%)	72 (28.1%)	24 (9.4%)	4 (1.6%)	3.60 (10)	0.87
合作成員的理念相同及互動性良好	70 (27.3%)	157 (61.3%)	26 (10.2%)	2 (0.8%)	1 (0.4%)	4.14 (5)	0.65
合作組織的目標符合師生需求	85 (33.2%)	150 (58.6%)	19 (7.4%)	2 (0.8%)	0 (0%)	4.24 (2)	0.62
校內相關單位及主管(校長、主任等)的配合意願高	77 (30.2%)	142 (55.7%)	30 (11.8%)	4 (1.6%)	2 (0.8%)	4.13 (6)	0.73
合作組織提供成長與學習的機制	68 (26.6%)	164 (64.1%)	22 (8.6%)	2 (0.8%)	0 (0%)	4.16 (4)	0.60
合作館之間的交通、距離鄰近	78 (30.5%)	131 (51.2%)	42 (16.4%)	3 (1.2%)	2 (0.8%)	4.09 (7)	0.76
合作館的積極邀請加入	63 (24.6%)	146 (57%)	45 (17.6%)	2 (0.8%)	0 (0%)	4.05 (8)	0.67

表 4.14(續)

內容	非常可能	可能	普通	不可能	非常不可能	平均數 (排序)	標準差
透過參與合作組織 能得到經費或資源 補助	90 (35.2%)	129 (50.4%)	35 (13.7%)	2 (0.8%)	0 (0%)	4.20 (3)	0.69
主管教育行政機關 的支持	81 (31.6%)	137 (53.5%)	36 (14.1%)	2 (0.8%)	0 (0%)	4.16 (4)	0.68
參與合作組織需付 會費或活動經費	46 (18%)	112 (43.8%)	64 (25.0%)	28 (11%)	6 (2.3%)	3.64 (9)	0.98

註：影響強度計分方式為+5~-1

N=256

由控制信念與影響強度二者相乘來看，「合作組織的目標是否符合師生需求」得分最高；第二是「合作組織是否具有完善可行的合作方案」；第三是「合作組織是否提供成長與學習的機制」；第四是「合作成員的理念相同及互動性」；第五是「透過參與合作組織能得到經費或資源補助」。景祥祐(Ching, S. H.)等學者曾提出了五個管理效益的組織原則：一是運用企業理論，溝通分享核心價值，成員館內外願景要契合，並明確地定義共同的目標、政策及程序，再做決定；二是溝通網路必須有效地讓成員館間保持參與及積極；三是長期的承諾需要確保長期的合作和足夠的資金；四是必須確保組織的穩定，人、服務、產品、運作程序及方案等都要被重視並進行知識分享；五是績效的表現評估、改善與精進(2003, p.314)。此調查結果可與上述原則相呼應，組織運作成功要件—目標、計畫、人員、資金等重要因素缺一不可，此結果也顯示我國高中職圖書館正等待一個機會來具備這些要素

以推動合作。

四、各構面之描述性分析

對參與合作組織之態度、主觀規範、知覺行為控制及行為意向等四項構面之描述性統計分別敘述如下：

(一)對參與合作組織之態度描述性分析

在高中圖書館營運基準第八條中規定「高級中學圖書館應參加圖書館專業團體、圖書館合作組織、圖書館輔導體系及資訊網路系統等，以促進館務發展。」而為了解高中職圖書館主任對參與合作組織的認知及態度，問卷以「是否需要」、「有無助益」、「是否為館務項目」、「是否為主任職責」、「是否認同服務理念」以及「是否支持」等六個問項來探討。在「參與高中職圖書館合作組織，對工作而言是極有需要的」問項中，有 72.3%的填答者認同合作組織對圖書館的工作是有需要的，因此圖書館主任在經營館務上是極需要與他館有合作、交流、研討或互訪的機會，以藉此提升工作職能。「參與高中職圖書館合作組織，對工作而言是極有助益的」問項中有 78.3%的填答者認為是有助益的，肯定合作所帶來的效益。「參與高中職圖書館合作組織是圖書館的工作項目之一」問項雖是六題中平均數得分最低者(0.67)，但仍有 64.8%的受訪者是認同參與合作組織是為圖書館的工作項目之一，僅有極少數(7.8%)的填答者不認同，27.3%持無意見。「身為圖書館主任，我應該參與圖書館合作組織」問項中 70.4%的填答者認為應該是主任的工作項目之一。除了以圖書館和個人工作需求的角度來探

討主任對參與合作組織的態度外，「基於提升服務師生的品質，我會參與圖書館合作組織」問項則是以讀者需求的角度來探討主任對合作組織的參與意願，其中 83.4%受訪者基於服務讀者的需求會意願參與，為六題中平均數次高者(0.98)。「我非常支持高中職圖書館形成合作組織」為六題中平均數最高者(1.04)，約八成的受訪者表示支持，對高中職圖書館形成合作組織予以肯定的態度。態度量表的各問項平均數得分皆呈正向，顯示多數受訪者並不排斥或否定合作組織的成效，以現況而言，雖然我國高中職圖書館合作組織目前以館際互借或觀摩參訪的合作項目為多，在成效上並不如國外的大型合作網，但多數受訪者仍是對合作組織持肯定態度並給予樂觀其成的期許。

表 4.15
對參與圖書館合作組織之態度次數分配表

內容	非常 贊成	贊成	沒意見	反對	非常 反對	平均數 (排序)	標準差
參與高中職圖書館 合作組織，對工作而 言是極有需要的	34 (13.3%)	151 (59.0%)	60 (23.4%)	10 (3.9%)	1 (0.4%)	0.81 (5)	0.72
參與高中職圖書館 合作組織，對工作而 言是極有助益的	38 (14.8%)	160 (62.5%)	44 (17.2%)	13 (5.1%)	1 (0.4%)	0.86 (4)	0.74
參與高中職圖書館 合作組織是圖書館 的工作項目之一	28 (10.9%)	138 (53.9%)	70 (27.3%)	18 (7.0%)	2 (0.8%)	0.67 (6)	0.79
身為圖書館主任，我 應該參與圖書館合 作組織	50 (19.5%)	156 (60.9%)	43 (16.8%)	6 (2.3%)	1 (0.4%)	0.97 (3)	0.70

表 4.15(續)

內容	非常 贊成	贊成	沒意見	反對	非常 反對	平均數 (排序)	標準差
基於提升服務師生的品質，我會參與圖書館合作組織	51 (19.9%)	160 (62.5%)	37 (14.5%)	6 (2.3%)	2 (0.8%)	0.98 (2)	0.71
我非常支持高中職圖書館形成合作組織	67 (26.2%)	139 (54.3%)	43 (16.8%)	6 (2.3%)	1 (0.4%)	1.04 (1)	0.75

註：態度計分方式為+2~-2，+2~+1 表示正向，0 表示中立，-1~-2 表示負向
N=256

(二)主觀規範描述性分析

在測量主觀規範的影響力方面，「大部份對我有影響力的個人或團體會贊成我參與圖書館合作組織的程度是」問項中，約 65.7%的受訪者認為有影響力的他人或團體會持贊成參與的意見；「對於會影響我決定的個人或團體，我願意依從他們意見的程度是」問項中，64.1%的受訪者會願意參考他人的意見，非常願意者有 7.8%，25.8%沒意見。將二組以相乘的方式來看，若有影響力的他人或團體贊同圖書館主任參與合作組織的程度愈高，同時圖書館主任願意依從的程度愈高，則參與意願受到參考對象的正向影響程度也就越大。如表 4.16 所示，多數的圖書館主任認為相關的他人或團體會贊成參與合作組織，而多數的圖書館主任也願意聽從參考對象的意見，意即整體而言，填答者所感受到具有影響力的他人或團體是呈現正向影響。

表 4. 16

主觀規範次數分配表

內容	非常 贊成	贊成	沒意見	反對	非常 反對	平均數	標準差
大部份對我有影響力的 個人或團體會贊成 我參與圖書館合作組 織的程度是	24 (9.4%)	144 (56.3%)	81 (31.6%)	6 (2.3%)	1 (0.4%)	0.72	0.68
內容	非常 願意	願意	普通	不願意	非常 不願意	平均數	標準差
對於會影響我決定的 個人或團體，我願意 依從他們意見的程度 是	20 (7.8%)	164 (64.1%)	66 (25.8%)	6 (2.3%)	0 (0%)	3.77	0.62

註：題號 1 計分方式為+2~-2，+2~+1 表示正向，0 表示中立，-1~-2 表示負向

題號 2 計分方式為+5~-1

N=256

(三)知覺行為控制描述性分析

高中職圖書館主任進行參與合作組織的決策是否受到外在因素的影響，其程度以「做出決定的難易度」、「妨礙因素多寡」及「自我意志的決定力高低」三個問項來測量，如表 4.17 所示，「我認為要做出是否參與高中職圖書館合作組織的決定是」問項中，11.7%表示非常容易、43%表示容易、31.3%表示普通，因此圖書館主任做出參與合作組織的決定並不困難。「會妨礙我決定是否參與高中職圖書館合作組織的因素是」問項中，40.2%受訪者認為是少的、34.4%受訪者表示普通、16%認為是多的，表示半數受訪者認為妨礙決策的因素不多。「是否參與高中職圖書館合作組織是完全依我的意志決定」問項中，

6.3%受訪者表示非常同意、37.5%受訪者表示同意、不同意者 27.3%、25%認為普通，同意百分比並不高顯示參與合作組織的決策並非完全由個人主觀來做決定，仍有客觀因素必須考量。此三個問項的填答結果顯示，參與合作組織的決策對圖書館主任而言困難度低、無顯著的妨礙因素，但並非完全由個人意志決定，表示尚有其他具有影響力的因素能左右其決定。

表 4.17

知覺行為控制次數分配表

內容	非常容易	容易	普通	困難	非常困難	平均數	標準差
我認為要做出是否參與高中職圖書館合作組織的決定是	30 (11.7%)	110 (43.0%)	80 (31.3%)	34 (13.3%)	2 (0.8%)	3.52	.89
內容	非常少的	少的	普通	多的	非常多的	平均數	標準差
會妨礙我決定是否參與高中職圖書館合作組織的因素是	19 (7.4%)	103 (40.2%)	88 (34.4%)	41 (16.0%)	5 (2.0%)	3.35	.90
內容	非常同意	同意	普通	不同意	非常不同意	平均數	標準差
是否參與高中職圖書館合作組織是完全依我的意志決定	16 (6.3%)	96 (37.5%)	64 (25.0%)	70 (27.3%)	10 (3.9%)	3.15	1.02

註：計分方式為+5~-+1

N=256

(四)行為意向描述性分析

為了解高中職圖書館主任參與合作組織的意向，由「參與意願」及「參與可能性」二種問句來測量。在「國內若成立高中職圖書館合

作組織，我個人參與的意願是」的問項中，60.5%受訪者表示願意，16.4%表示非常願意，意即七成五的受訪者個人參與意願偏向中高程度。在「國內若成立高中職圖書館合作組織，我個人參與的可能性是」問項中，58.2%表示可能、16.4%表示非常可能，顯示七成的受訪者覺得參與的可能性也是中高程度。如表 4.18 所示，約二成比例受訪者是中間程度，不願或不可能參加都是少數，七成以上的受訪者表示願意或可能參與合作組織。

表 4.18
行為意向次數分配表

內容	非常 願意	願意	普通	不願意	非常 不願意	平均數	標準差
國內若成立高中職圖書館合作組織，我個人參與的意願是	42 (16.4%)	155 (60.5%)	50 (19.5%)	6 (2.3%)	3 (1.2%)	3.89	.74
內容	非常 可能	可能	普通	不可能	非常 不可能	平均數	標準差
國內若成立高中職圖書館合作組織，我個人參與的可能性是	42 (16.4%)	149 (58.2%)	56 (21.9%)	6 (2.3%)	3 (1.2%)	3.86	.75

註：計分方式為+5~-+1

N=256

第三節 態度、主觀規範、知覺行為控制對行為意向之相關及影響

態度、主觀規範、知覺行為控制在計劃行為理論(TPB)中是影響行為意向的三個決定因子。為瞭解其間的相關性及預測性，在統計方法中，以 Pearson 積差相關方法考檢其相關性，接著以迴歸分析求出係數以了解態度、主觀規範、知覺行為控制對行為意向的解釋力及預測力。

一、相關性分析

在統計學中，相關係數(correlation coefficient)代表兩個變數之間關係密切與否的程度，符號 r 代表相關係數。相關係數有二個特性，一為相關係數大小的絕對值越大，表示二個變數間的關聯性越強；絕對值越小，表示二個變數間的關聯性越弱。二為相關係數的正負，表示二個變數之間是順向或反向的關係，如果相關係數為正，表示一個變數增加(減少)，另一個變數也會增加(減少)，此種相關方向稱為正相關，即二個變數間有順向關係，如果相關係數為負，表示一個變數增加(減少)，另一個變數會減少(增加)，此種相關方向為負相關，即二個變數間具有反向關係 (吳明隆、涂金堂，2006，頁 217)。

態度、主觀規範和知覺行為控制對參與合作組織之行為意向的相關情形，如表 4.19 所示，三個變項與行為意向之間的相關係數都達顯著水準，其中「態度」與「行為意向」的相關最高($r=.706$ ， $p<.001$)，「主觀規範」與「行為意向」的相關次之($r=.516$ ， $p<.001$)，「知覺行

為控制」與「行為意向」的相關最低($r=.473$ ， $p<.001$)。「態度」、「主觀規範」及「知覺行為控制」與「行為意向」的相關性均呈現正相關，表示對參與合作組織所抱持的態度評價愈高，參與合作組織的行為意向也愈高；所感受到有影響力的他人或團體贊同度愈強同時也愈願意依從，參與合作組織的行為意向也愈高；認為阻礙因素較少、自主決策力愈高者，參與合作組織的行為意向也愈高。

表 4. 19

各構面及行為意向之相關矩陣表

變項名稱		態度	主觀規範	知覺行為控制	行為意向
態度	Pearson 相關	1.000	.459(**)	.387(**)	.706(**)
	顯著性(雙尾)	.	.000	.000	.000
主觀 規範	Pearson 相關	.459(**)	1.000	.486(**)	.516(**)
	顯著性(雙尾)	.000	.	.000	.000
知覺行 為控制	Pearson 相關	.387(**)	.486(**)	1.000	.473(**)
	顯著性(雙尾)	.000	.000	.	.000
行為 意向	Pearson 相關	.706(**)	.516(**)	.473(**)	1.000
	顯著性(雙尾)	.000	.000	.000	.

註：** 在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著。

二、迴歸分析

相關分析的旨在於描述兩個連續變項的線性關係，而迴歸則基於兩變項之間的線性關係，進一步分析兩變項之間的預測關係。迴歸分析的目的一為了解自變數與依變數的關係及影響方向與程度；二為利用自變數與估計的迴歸方程式對依變數做預測(吳明隆、涂金堂，

2006，頁 445-446)。以多個自變項預測一個效標變項(依變項)稱為多元迴歸(Multiple Correlation)或複回歸。其中所求出的決定係數(Coefficient of Determination)簡稱 R^2 (R square)即是可解釋變異量占總變異量的比值，表示以自變數預測效標變數時預測力的大小，即效標變數被自變數所解釋的比例。決定係數 R^2 反應了自變項與依變項所形成的線性迴歸模式的適配度(Goodness of Fit)，同時衡量迴歸方程式的解釋力。 R^2 值通常介於 0 與 1 之間，其值越大，表示迴歸模型解釋能力愈強，模型適配度愈大(吳明隆、涂金堂，2006，頁 449)。而標準化迴歸係數(β)越大，表示其重要性愈高，影響程度愈大(吳明隆，2007a，頁 6-36)。「逐步迴歸法」(Stepwise)是運用最廣泛的多元迴歸分析方法之一，此法將變項各自歸類並逐次投入迴歸模式中，可進一步知悉每個階層變項對效標變項的預測情形及解釋量的變化狀態。(吳明隆、涂金堂，2006，頁 450,452)

以「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」為自變項，「行為意向」為效標變項，採強迫進入變數法進行多元迴歸分析結果如表 4.20 所示，當「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」三者皆投入迴歸模式時，其對「行為意向」的多元相關係數(R)為.753，決定係數 R^2 為.567，顯示進入迴歸模式的三個自變項可以解釋行為意向 56.7%的變異量。其中 F 值為 109.854， $p=.000<.05$ ，達到顯著水準，表示至少有一個預測變項對行為意向的解釋力達到顯著。接著以逐步迴歸分析將三個變項將逐次投入迴歸模式中，以了解各別變項的預測解釋力。

表 4.20
各構面對行為意向之多元迴歸分析摘要表

預測變項	B	標準誤	標準化 係數(β)	t 值
截距	2.652	.138		19.168
態度	.634	.054	.559	11.708***
主觀規範	4.356E-02	.012	.177	3.505***
知覺行為控制	.160	.045	.171	3.516***
R=.753 R ² =.567 調整後 R ² =.562 F=109.854***				

註：*** p<.001

三、多元逐步迴歸分析

採用逐步迴歸分析法時，被選取進入迴歸模式的自變項對效標變項的解釋力均會達到顯著，個別迴歸係數顯著性考驗的 t 值或增加的解釋變異量之 F 值顯著性(p)均會小於.05，而沒有進入迴歸模式的自變項則對效標變項沒有達到顯著的預測力(吳明隆，2007b，頁 557)。多元逐步迴歸分析法投入變項的順序是依其解釋力大小來選擇，如表 4.21 所示，投入的順序首先為「態度」，接著投入「知覺行為控制」，「主觀規範」最後。因此三個變項對中，對「行為意向」的解釋力以「態度」最高最先被選取，「知覺行為控制」解釋力次高，「主觀規範」解釋力最低。當「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」三個變項皆投入迴歸分析時，F 值 109.854(p=.000<.05)達到顯著水準，顯示解釋力達到顯著，三個變項都是能有效預測行為意向的因子。從個別變項的預測力(R² 增加量)來看，「態度」對依變項「行為意向」的個別解釋力為 49.9%，對「行為意向」的解釋力最高，「知覺行為

控制」與「主觀規範」對依變項「行為意向」的個別解釋力分別是 4.7%、2.1%，三者聯合解釋量為 56.7%。從標準化迴歸係數(β)來看，進入迴歸模式的三個預測變項的 β 值分別為「態度」.559($p=.000<.05$)、「主觀規範」.177($p=.001<.05$)、「知覺行為控制」.171($p=.001<.05$)，表示「態度」對「行為意向」的影響力最大，「主觀規範」次之，「知覺行為控制」再次之。而 β 係數均為正數表示三個因子其對「行為意向」的影響均為正向，意即「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」的測量值分數越高，「行為意向」的分數也越高，顯示對參與合作組織的態度愈正向肯定、感受到具影響力的他人或團體愈贊同也願意依從其意見、自我決策能力愈高，則受訪者願意參與合作組織的意向就愈高。

表 4.21

各構面對行為意向之逐步多元迴歸分析摘要表

投入變數順序	R	R ² 決定 係數	增加量 (ΔR^2)	F 值	淨 F 值 (ΔF)	B	BETA (β)
截距						2.652	
1.態度	.706	.499	.499	252.688***	252.688***	.634	.559***
2.知覺行為控制	.739	.546	.047	151.862***	26.038***	.160	.171***
3.主觀規範	.753	.567	.021	109.854***	12.287***	4.356E-02	.177***

註：*** $p<.001$

四、信念架構之相關性分析

依據計劃行為理論(TPB)，態度會與結果信念(b_i)和結果評價(e_i)

的乘績和成正比，主觀規範會與規範信念(n_i)及依從動機(m_i) 的乘績和成正比，知覺行為控制會與控制信念(c_i)和影響強度(p_i)的乘績和成正比，因此以 Pearson 積差相關法來了解其間的正向或反向相關性。其分析結果如表 4.22 所示，態度與行為信念架構的相關值 $r=.530(p<.001)$ ，呈現正相關；主觀規範與規範信念架構的相關值 $r=.612(p<.001)$ ，呈現正相關；知覺行為控制與控制信念架構的相關值 $r=.157(p<.05)$ ，呈現正相關，顯示對參與合作組織的行為信念評價愈高，在態度上也愈正向肯定；感受到他人或團體的贊成程度越高也愈願意依從，則受到參考對象的正向影響越大；愈重視合作組織所具備的條件或狀況同時受影響的可能性愈大，就愈容易做出參與合作組織的決定。

表 4. 22
信念架構之相關矩陣表

	信念架構	態度	主觀規範	知覺行為控制
$\sum b_i e_i$	Pearson 相關	.530(**)		
	顯著性(雙尾)	.000		
$\sum n_i m_i$	Pearson 相關		.612(**)	
	顯著性(雙尾)		.000	
$\sum c_i p_i$	Pearson 相關			.157(*)
	顯著性(雙尾)			.012

註：* 在顯著水準為 0.05 時 (雙尾)，相關顯著。

** 在顯著水準為 0.01 時 (雙尾)，相關顯著。

第四節 背景變項之差異分析

在計劃行為理論(TPB)中認為背景因素是透過態度、主觀規範、知覺行為控制進而影響行為意向的潛在因素。因此本節主要探討不同背景變項的受訪者對於態度、主觀規範、知覺行為控制及行為意向是否有差異存在。統計方法以獨立樣本 t 檢定考驗二組平均數之間的差異，而考驗三組或三組以上平均數之間的差異以單因子變異數分析法進行，並以 LSD (Least Significant Difference) 最小差異顯著法進行事後比較。

一、性別對各構面之差異分析

受訪者中男性 144 人、女性 112 人，二者在「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」及「行為意向」上的 t 檢定結果如表 4.23 所示，皆未達到顯著水準，表示「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」及「行為意向」並未因性別不同而有差異存在。

表 4.23

性別對各構面之差異分析

變項名稱	性別	平均數	標準差	t 值	p 值(雙尾)
態度	男	0.8692	0.6620	-0.568	.571
	女	0.9137	0.5660		
主觀規範	男	2.92	2.81	0.234	.815
	女	2.84	2.93		
知覺行為控制	男	3.4120	0.7531	1.781	.076
	女	3.2440	0.7433		

表 4. 23(續)

變項名稱	性別	平均數	標準差	t 值	p 值(雙尾)
行為意向	男	3.8472	0.7533	-0.715	.475
	女	3.9107	0.6375		

二、年齡對各構面之差異分析

不同的五組年齡「30 歲以下」、「31-40 歲」、「41-50 歲」、「51-60 歲」、「61 歲以下」對於「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」及「行為意向」的單因子變異數分析結果顯示，「態度」與「行為意向」未達顯著水準，因此「態度」與「行為意向」並未因年齡不同而有所差異。「主觀規範」與「知覺行為控制」的 F 值分別為 3.030($p=.018<.05$)、2.403 ($p=.050\leq.05$)，皆達到顯著水準，表示不同年齡的受訪者在「主觀規範」與「知覺行為控制」的感受上有顯著的不同，接著以 LSD 進行事後比較，結果如表 4.24 所示，在「主觀規範」項中，「41-50 歲」平均數明顯高於「30 歲以下」以及「51-60 歲」，顯示「41-50 歲」的填答者感受到他人的贊同明顯高於「30 歲以下」以及「51-60 歲」。在「知覺行為控制」項中，「31-40 歲」、「41-50 歲」、「51-60 歲」這三組平均數皆明顯高於「30 歲以下」，此結果顯示年齡較輕的填答者在考慮是否參與合作組織時自主的決策力較低，而年紀較長的填答者也許因在學校中工作資歷較久，在人際關係及工作決策上較為熟練，故較能感受到他人的贊同並容易做出決策。

表 4. 24

年齡對各構面之差異分析

變項名稱	平均數					F 值	p 值 (雙尾)	事後比較 LSD
	30 歲 以下	31-40 歲	41-50 歲	51-60 歲	61 歲 以下			
態度	0.7708	0.8091	0.9198	0.9486	5.551	2.119	.079	
主觀 規範	1.00	2.87	3.48	2.31	2.00	3.030	.018	41-50 歲>30 歲以下 41-50 歲>51-60 歲
知覺行 為控制	2.7083	3.2727	3.4012	3.3786	2.6667	2.403	.050	31-40 歲>30 歲以下 41-50 歲>30 歲以下 51-60 歲>30 歲以下
行為 意向	3.8125	3.8364	3.9074	3.9012	2.8333	1.798	.130	

三、在圖書館工作年資對各構面之差異分析

不同的圖書館工作年資之單因子變異數分析結果如表 4.25 所示，各組工作年資皆未達顯著水準，因此「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」及「行為意向」並未因在圖書館工作年資的長短而有所差異。

表 4. 25

在圖書館工作年資對各構面之差異分析

變項名稱	平均數					F 值	p 值 (雙尾)
	未滿 2 年	3-5 年	6-8 年	9-11 年	12 年以上		
態度	0.8699	0.8756	0.9583	0.9167	0.9035	0.154	.961
主觀規範	2.67	2.63	3.58	2.79	3.26	0.976	.421
知覺行為控制	3.2642	3.2400	3.5741	3.4583	3.4035	1.639	.165
行為意向	3.8537	3.8000	3.9444	3.9375	3.9868	0.602	.662

四、學歷對各構面之差異分析

在 256 位受訪者中，教育程度為大學、碩士、博士及其他者分別為 136 人、112 人、1 人、4 人，因博士為 1 人無法進行事後比較，且包含高中、專科學歷的「其他」亦僅 4 人，故選擇樣本數較具代表性的大學、碩士學歷進行 t 檢定以了解此其對於「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」及「行為意向」是否有差異存在。如表 4.26 所示，以平均數而言，碩士學歷者在四組變項中皆高於大學學歷者，且 p 值均小於 0.5，達到顯著水準，顯示具碩士學歷者對參與合作組織的態度及行為意向的正向積極程度明顯高於具大學學歷者，碩士學歷者感受到他人的贊同度明顯高於大學學歷者，自主的決策能力也明顯較高。推論其原因，曾接受研究所教育者在學習歷程上需要較多研究資源，故較能感受圖書館在學習研究上提供教學及學習資源的重要性，進而更願意參與合作組織以提升經營知能和圖書館的功用。

表 4.26
學歷對各構面之差異分析

變項名稱	學歷	平均數	標準差	t 值	p 值(雙尾)
態度	大學	0.7929	0.6372	-2.910	.004
	碩士	1.0193	0.5751		
主觀規範	大學	2.27	2.67	-3.823	.000
	碩士	3.64	2.97		
知覺行為控制	大學	3.2181	0.7985	-3.077	.002
	碩士	3.5089	0.6636		
行為意向	大學	3.7647	0.7174	-2.859	.005
	碩士	4.0179	0.6642		

五、圖書館專業知能對各構面之差異分析

以「未具有任何圖書館專業知能」及「具有一項以上之圖書館專業知能」為依據，將 256 位受訪者分為兩組—有圖書館專業知能者 174 人、無圖書館專業知能者 82 人，使用獨立樣本 t 檢定對「有」及「無」二組進行分析以了解是否有差異存在，其結果如表 4.27 所示，其 p 值皆大於 .05，未達顯著水準。故「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」及「行為意向」並未因是否具有圖書館專業知能而有所不同。Weeks(1982)的研究發現對於圖書館合作網的態度與經歷年資、出席專業的會議、參與認證與非認證的繼續教育機會等因素間具有顯著相關，在本研究調查中工作年資及專業知能與態度之間呈現出無差異性存在。

表 4.27
圖書館專業知能對各構面之差異分析

變項名稱	圖書館專業知能	平均數	標準差	t 值	p 值 (雙尾)
態度	有	0.9090	0.6370	-0.762	.447
	無	0.8455	0.5872		
主觀規範	有	2.90	2.87	-0.127	.899
	無	2.85	2.84		
知覺行為控制	有	3.3659	0.7833	-0.847	.398
	無	3.2805	0.6819		
行為意向	有	0.8937	0.7421	-0.617	.538
	無	3.8354	0.6189		

六、參與經驗對各構面之差異分析

有參與過合作組織的受訪者 107 人，從未參與過合作組織的受訪者 146 人，二者在獨立樣本 t 檢定後顯示其在「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」及「行為意向」上皆達到顯著水準，其 t 值分別為 -3.378 ($p=.001<.05$)、-2.158 ($p=.032<.05$)、-3.566 ($p=.000<.05$)、-2.735 ($p=.007<.05$)，如表 4.28 中顯示，表示有參與經驗者與無參與經驗者在「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」及「行為意向」上有顯著差異。此結果與 Weeks(1982)及 Mitchell(1992)的研究發現參與經驗對館際合作有顯著影響結果相符。以平均數而言，有參與經驗者平均數得分顯著高於無參與經驗者，顯示有參與經驗者的態度顯著高於無參與經驗者；有參與經驗者感受到他人的贊同和願意依從的程度顯著高於無參與經驗者；有參與經驗者感受到的妨礙影響因素顯著低於無參與經驗者；有參與經驗者願意加入合作組織的傾向顯著高於無參與經驗者。

表 4.28

參與經驗對各構面之差異分析

變項名稱	參與經驗	平均數	標準差	t 值	p 值(雙尾)
態度	有	1.0343	0.6462	-3.378	.001
	無	0.7728	0.5786		
主觀規範	有	3.36	2.71	-2.158	.032
	無	2.58	2.93		
知覺行為控制	有	3.5358	0.7207	-3.566	.000
	無	3.2009	0.7505		
行為意向	有	4.0140	0.6986	-2.735	.007
	無	3.7705	0.7001		

七、學校類型對各構面之差異分析

依據不同的學校類型，可分為公立與私立學校之 t 檢定分析、高中與高職學校之 t 檢定分析，以及公立高中、私立高中、公立高職、私立高職四種類型之單因子變異數分析。公私立及高中職學校類型之 t 檢定分析如下表 4.29 所示，無論是公立、私立二組或高中、高職二組其 p 值皆大於.05，未達顯著水準，表示其間無差異存在。將公立高中、私立高中、公立高職、私立高職四種類型加以進行單因子變異數分析，其結果如表 4.30 所示，其 p 值皆大於.05，未達顯著水準，顯示「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」及「行為意向」並未因學校類型不同而有所差異。以平均數呈現正向來看，各校對參與合作組的態度和意願呈正向肯定評價，故不論公立或私立、高中或高職都有合作交流的需求，並未因學校類型而有不同。

表 4.29
公私立、高中職對各構面之差異分析

變項名稱	學校 類型	平均數	標準差	t 值 p 值(雙尾)	學校 類型	平均數	標準差	t 值 p 值(雙尾)
態度	公立	0.8974	0.6169	.300	高中	0.8639	0.5897	-0.908
	私立	0.8725	0.6391	<u>.765</u>	高職	0.9392	0.6861	<u>.365</u>
主觀規範	公立	3.04	2.77	1.161	高中	2.91	2.72	0.138
	私立	2.60	3.03	<u>.247</u>	高職	2.86	3.13	<u>.891</u>
知覺行為 控制	公立	3.3984	.7130	1.829	高中	3.3688	0.7792	0.940
	私立	3.2157	0.8225	<u>.069</u>	高職	3.2745	0.7037	<u>.348</u>
行為意向	公立	3.8609	0.6835	-.415	高中	3.8846	0.7155	0.336
	私立	3.9000	0.7551	<u>.679</u>	高職	3.8529	0.6936	<u>.737</u>

表 4.30

學校類型對各構面之差異分析

變項名稱	平均數				F 值	p 值 (雙尾)
	公立高中	私立高中	公立高職	私立高職		
態度	0.8483	0.8937	0.9914	0.8272	0.767	.514
主觀規範	2.96	2.81	3.19	2.15	0.856	.465
知覺行為控制	3.4054	3.2989	3.3851	3.0370	1.873	.135
行為意向	3.8468	3.9569	3.8879	3.7778	0.492	.688

八、學校所在縣市別對各構面之差異分析

由於部份縣市的高中職圖書館是以縣或市的地區歸屬來成立館際合作或館際互借聯盟，因此以縣市別進行分析以了解不同縣市之間是否具有差異性存在。經單因子變異數方法分析後，不同縣市別對「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」及「行為意向」所得的 F 值分別為 1.214 ($p=.234>.05$)、0.796 ($p=.734>.05$)、1.056 ($p=.397>.05$)、0.848 ($p=.668>.05$)，皆未達顯著水準，因此「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」及「行為意向」並未因不同縣市而有所差異，其平均數如表 4.31 所示。

表 4.31

學校所在縣市之平均數及標準差

縣市別	平均數				標準差			
	態度	主觀 規範	知覺行 為控制	行為 意向	態度	主觀 規範	知覺行 為控制	行為 意向
台北市	0.85	2.76	3.18	3.88	0.53	2.66	0.80	0.53
台北縣	0.54	2.40	3.05	3.66	0.62	2.92	0.82	0.74
宜蘭縣	1.00	4.33	3.62	4.05	0.43	3.61	0.78	0.63
基隆市	1.33	4.00	3.83	4.00	0.23	.00	0.33	0.00
桃園縣	0.75	3.62	3.35	3.69	0.58	3.36	0.84	0.85
新竹市	1.05	3.33	3.81	4.00	0.49	2.00	0.55	0.50
新竹縣	0.91	1.50	3.16	4.00	1.29	2.12	1.17	0.00
苗栗縣	0.87	1.78	3.59	4.11	0.46	2.91	0.77	0.69
台中縣	1.01	1.93	3.26	3.92	0.47	2.02	0.52	0.51
台中市	0.72	1.58	3.41	3.79	0.97	4.03	0.69	1.05
南投縣	1.00	2.22	3.40	3.88	0.46	2.11	0.46	0.33
彰化縣	0.89	3.92	3.33	3.76	0.82	4.44	0.78	1.21
雲林縣	1.01	4.00	3.40	4.05	0.54	2.00	0.61	0.52
嘉義縣	0.75	2.00	3.16	3.50	0.39	2.31	1.00	0.57
嘉義市	1.06	3.18	3.27	3.90	0.65	1.60	0.72	0.83
台南縣	0.80	3.06	3.25	3.46	0.63	3.00	0.52	0.64
台南市	0.85	3.22	3.33	3.83	0.62	3.73	0.94	0.93
高雄縣	1.11	3.17	3.38	4.00	0.68	2.37	0.73	0.67
高雄市	1.14	2.46	3.74	4.19	0.71	2.93	0.99	0.80

表 4.31(續)

縣市別	平均數				標準差			
	態度	主觀 規範	知覺行 為控制	行為 意向	態度	主觀 規範	知覺行 為控制	行為 意向
屏東縣	0.72	3.00	3.03	3.90	0.41	2.72	0.70	0.58
花蓮縣	1.22	4.67	3.72	4.16	0.37	2.66	0.32	0.40
台東縣	0.52	1.83	3.00	4.00	0.79	2.04	0.91	0.00
澎湖縣	1.50	3.00	3.33	4.00	—	—	—	—
金門縣	2.00	4.00	4.33	5.00	—	—	—	—
連江縣	—	—	—	—	—	—	—	—

註：—表示無此值

綜上所述，八項背景變項中，具有差異性的變項為「年齡」、「學歷」與「參與經驗」這三項。「年齡」在主觀規範及知覺行為控制上達到顯著差異，顯示年齡較高者，工作經驗、社會歷練較豐富，在進行參與合作組織的決策上，較能感受到他人的認同，做出決策的自主判斷力較強。「學歷」在「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」及「行為意向」上皆達到顯著差異，與大學學歷者相較，碩士學歷者較能認同圖書館在師生學習效果上的作用，故更願意藉由合作、交流等各種機制來發揮圖書館的功能。「參與經驗」在「態度」、「主觀規範」、「知覺行為控制」及「行為意向」上皆達到顯著差異，顯示與沒有機會或不願意參與的受訪者相較，有機會參與、具有經驗的受訪者較高度肯定合作組織的功能，因此在態度、行為意向等方面呈現出較高的評價。